

**Трофимов А. Ю.**

Киевский национальный университет им. Т. Шевченко

## **УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ**

В современных условиях сотрудники организаций очень чувствуют давление рабочих требований при карьерных перемещениях, реорганизациях, подведении результатов деятельности, кризисном управлении, необходимости принимать рискованные решения при дефиците необходимой информации, быстро учиться новому, осваивать технические новшества и использовать их не только в рамках официального рабочего времени. Каждый сотрудник организации использует различные стратегии выживания в этих условиях и построения своей персональной траектории внутри и вне организации в зависимости от занимаемого уровня в организации - ценной иерархии. Опираясь на личностные ресурсы, сотрудник не только способен выживать в организационной среде, но и чувствует такое положительное состояние, как увлеченность работой и удовлетворенность трудом, характеризующие субъективное благополучие сотрудника в организационном контексте [4]

Увлеченность работой является одним из центральных феноменов положительной организационной психологии и представляет собой позитивное состояние человека на работе. Увлеченность работой достаточно хорошо описана в трудах зарубежных исследователей, но при этом наблюдается дефицит исследований данного феномена в отечественной академической литературе [1], причем чаще всего увлеченность работой смешивают с понятием «вовлеченность в работу» (job involvement).

Мы рассматриваем увлеченность работой в контексте концепции В. Шауфели и А. Беккера [7]. В ней под увлеченностью работой понимается показатель положительного психологического состояния, связанный с профессиональными обязанностями, который включает:

- энергичность (бодрость, мощь) и определяется высоким уровнем энергии и ментальной упругости в процессе работы, готовностью приложить усилия при возникновении трудностей;
- преданность (энтузиазм), которая характеризуется сильной психологической причастностью к работе, объединенной с содержанием, энтузиазмом, вдохновением, гордостью и принятием вызовов;
- погруженность (поглощенность деятельностью), представляющий полную концентрацию на работе, в результате чего человек не замечает течения времени и испытывает трудности при выходе из рабочего состояния.

При этом увлеченность рассматривается как устойчивый и глубокий, что затрагивает различные психические процессы эмоционально-когнитивный и мотивационный состояние, которое фокусируется на каком-то конкретном предмете, события, человека или форме поведения, а описывает отношение человека к работе в целом [6].

Увлеченные работой сотрудники имеют высокую личную эффективность, верят, что способны справиться с любыми рабочими проблемами, оптимистичны относительно своей работы и жизни, считают себя способными удовлетворить свои устремления и потребности в рамках выполняемых ими организационных ролей. Подчеркивается также связь увлеченности работой с производительностью и эффективностью деятельности, а также с организационной лояльностью, текучестью кадров и удовлетворенностью трудом [2].

Одной из наиболее широко распространенных теоретических моделей, интегрирующих представления о внутренних и внешних факторов, определяющих увлеченность работой и связанные с ней феномены, является интегративная модель увлеченности работой, в контексте подходы соотношения ресурсов и требований. В этой модели описывается роль рабочих и личных ресурсов, а также рабочих требований для увлеченности работой, а также общей производительности человека на работе и ее удовлетворенности своим трудом. [3]

Надо отметить, что рабочие ресурсы включают физические, социальные, организационные аспекты работы [5] которые помогают редуцировать рабочие потребности, связанные с высокой психофизиологической и психологической «ценой» (например, решение конфликтных ситуаций, стрессы, сверхурочная работа, тяжелый физический труд, многочисленные перелеты и т.п.); достигать поставленных рабочих целей, а также стимулировать личностный рост, обучение и развитие. Рабочие ресурсы, представленные в виде автономии, социальной поддержки, обратной связи по результатам деятельности, конструктивного организационного климата, точнее предсказывают возникновение увлеченности работой, чем рабочие требования, однако оказывают свое влияние на увлеченность работой.

### **Литература**

1. Мандрикова, Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте / Е. Ю. Мандрикова / Личностный потенциал: структура и диагностика. – М., 2011.
2. Bakker, A. B. Socially induced burnout / A. B. Bakker, W. B. Schaufeli // Paper presented at the 5th EAWOP Congress. – Prague, 2001.

3. Bakker, A. B. Crossover of burnout and engagement among working couples. / A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli / Manuscript in preparation. – European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2003. – № 12.
4. Schaufeli, W. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Journal of Organizational Behavior – 2004. – № 25.
5. Schaufeli, W. B. Burnout and engagement in university students: Across national study / W. B. Schaufeli, I. Martinez, A. Marques Pinto, M. Salanova, A. B. Bakker // Journal of Cross- Cultural Psychology. – 2002. – № 33.
6. Schaufeli, W. B. The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach / W. B. Schaufeli. M. Salanova, V. Gonzalez-Roma. A. B. Bakker // Journal of Happiness Studies. – 2002. – № 3.
7. Schaufeli, W. B. Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy. In search of the engaged worker] / W. B. Schaufeli, T. Taris, P. Le Blanc, M. Peeters, A. B. Bakker, J. De Jonge // De Psycholoog. – 2001. – № 36.